IP/04/369

Brussel, 22 maart 2004

Raad keurt nieuw statuut EU-ambtenaren goed – administratieve hervorming is rond

De Raad heeft het voorstel van de Commissie over de modernisering van het statuut van de EU-ambtenaren vandaag definitief goedgekeurd. De hervorming bestrijkt elk aspect van de loopbaan en de arbeidsvoorwaarden voor de EU-ambtenaren en de overige personeelsleden van de instellingen, van indiensttreding tot pensioen. Centraal staat een loopbaanstructuur met twee personeelscategorieën, administrateurs en assistenten, in plaats van de vier categorieën tot nu toe. In de nieuwe structuur hangt salarisverhoging veel meer af van een aantoonbaar prestatieniveau en veel minder van anciënniteit. De loopbaanontwikkeling van elke ambtenaar is voortaan gekoppeld aan een objectieve jaarlijkse beoordeling van de individuele prestaties, ook voor het leidinggevend personeel, en er komen procedures om ondermaats functioneren streng maar rechtvaardig aan te pakken. In het nieuwe statuut zitten onder meer een aangepaste pensioenregeling met een hogere pensioenleeftijd en hogere bijdragen, een rationalisering van de toeslagen, een bezoldiging die afhangt van de prestaties en een actualisering van de arbeidsvoorwaarden (met bijvoorbeeld betere voorwaarden voor moederschapsverlof en een nieuwe categorie verlof om gezinsredenen). Het nieuwe statuut levert in vergelijking met de situatie zonder hervorming een besparing op die het komende decennium tot 100 miljoen euro per jaar oploopt.

Vice-voorzitter Neil Kinnock, die over de hervorming gaat, drukte zijn instemming met de goedkeuring van het statuut door de Raad als volgt uit: “Deze Commissie heeft zich aan haar belofte gehouden de EU-administratie volledig te hervormen. Ze heeft een ruime, snelle en grondige hervorming met reële besparingen doorgevoerd. Onze instelling heeft nu een modern, geïntegreerd personeelsbeleid waarbij de nadruk meer dan ooit ligt op de kwaliteit van het beheer en op regels waardoor het personeel uitstekend werk kan blijven leveren. Het is natuurlijk essentieel dat de volgende Commissies deze vooruitgang behouden, zodat we als organisatie aan de eisen blijven voldoen. Dat is in het belang van de instelling en haar personeel, maar bovenal ook in het belang van de Unie en de burgers voor wie wij werken. Door de goedkeuring van het nieuwe statuut beschikken de EU-instellingen bovendien over een stabiel en modern personeelsbeleid om de uitbreiding aan te gaan.”

Nieuwe loopbaanregeling

Het oude loopbaansysteem bestond meer dan veertig jaar. Salarisverhogingen hingen vooral van de anciënniteit af: voor sommige rangen nam het salaris ook zonder bevordering op basis van merite in 16 jaar automatisch met 38% toe. Het nieuwe systeem houdt ook rekening met de ervaring (die is in elke overheidsdienst nodig), maar de salarisverhoging op basis van anciënniteit blijft beperkt tot ten hoogste 20% en bevordering hangt af van het prestatieniveau.

In de nieuwe regeling zijn er daarom minder salaristrappen die met de anciënniteit samenhangen en meer rangen die via bevorderingen worden doorlopen. De overgang naar een hogere rang hangt af van de jaarlijkse functiebeoordeling van de ambtenaar aan de hand van objectieve criteria en vooraf bepaalde doelstellingen. Ambtenaren die door hun bekwaamheid en prestaties sneller dan gemiddeld carrière mogen maken, worden eerder bevorderd dan in de oude regeling mogelijk was en dienovereenkomstig beloond. Met het nieuwe systeem verdwijnen ook de “glazen plafonds”: door de beperkingen van het systeem van categorieën zat een kwart van de ambtenaren van de Commissie rond hun vijftigste in de voor hen hoogst mogelijke rang (met name A4, B1 en C1) geblokkeerd. Door in de hele loopbaan meer kansen voor bevordering op basis van merite te bieden zorgt de nieuwe regeling voor extra stimulansen en motivatie.

Sociaal beleid en arbeidsvoorwaarden

De modernisering van het sociaal beleid en de arbeidsvoorwaarden omvat een hele reeks maatregelen, waaronder de invoering van ouderschapsverlof dat kan worden opgenomen tot het kind twaalf jaar wordt, het recht om halftijds te werken om te kunnen zorgen voor kinderen tot negen jaar, en de uitbreiding van de statutaire voordelen tot alle wettelijk erkende stabiele relaties, zowel heteroseksuele als homoseksuele.

Melden van misstanden

Sinds 1999 zijn alle ambtenaren verplicht om vermoede ernstige misstanden te melden bij hun hiërarchieke meerdere, bij de secretaris-generaal van hun instelling of rechtstreeks bij het Europees Bureau voor fraudebestrijding (OLAF). Ze hebben daarbij de verzekering dat daaraan geen negatieve gevolgen zijn verbonden als de melding te goeder trouw is gedaan.

Die verplichting en de daaraan verbonden bescherming worden voor het eerst in het statuut opgenomen. Verder zullen ambtenaren vermoede misstanden ook bij personen buiten de Commissie of het OLAF kunnen melden als ze naar eer en geweten kunnen verklaren voldoende redenen te hebben om aan te nemen dat de gegevens die op ernstige misstanden wijzen in essentie waar zijn; wel moet het OLAF eerst op de hoogte zijn gebracht van de gegevens en voldoende tijd hebben gehad om de zaak te onderzoeken. Volgens de nieuwe bepalingen kunnen de beschuldigingen en de gegevens worden gemeld aan de voorzitter van de Rekenkamer, de voorzitter van het Europees Parlement, de voorzitter van de Raad of de Europese Ombudsman. Ambtenaren die aan de voorwaarden voldoen, worden beschermd tegen negatieve gevolgen binnen de Commissie, maar dit doet uiteraard niets af aan hun eventuele persoonlijke aansprakelijkheid jegens derden op grond van nationale wetgeving.

De Commissie zorgt ervoor dat ambtenaren die vragen hebben over hun plicht in dit verband of over de manier waarop ze ernstige misstanden bij anderen dan hun hiërarchieke meerdere of het OLAF moeten melden, vertrouwelijk en onpartijdig advies kunnen krijgen. De ambtenaren zijn echter niet verplicht om dit advies te vragen.

Tucht

Met het oog op een betere voorbereiding van tuchtprocedures komen er schriftelijke regels en procedures voor administratieve onderzoeken, waardoor alle relevante feiten en omstandigheden worden bekeken voordat een tuchtprocedure wordt gestart. Samen met de oprichting van het Bureau voor onderzoek en discipline (IDOC) binnen directoraat-generaal Personeelszaken en algemeen beheer en de instelling van een tuchtraad met een stabielere samenstelling en een voorzitter van buiten de instelling zal deze maatregel bijdragen tot een eerlijke, grondige en samenhangende behandeling van de zaken. De maximale schorsing met salarisinhouding wordt verlengd van vier tot zes maanden, en langer voor ambtenaren tegen wie een nationale gerechtelijke procedure loopt. Het recht op verdediging in het administratief onderzoek en in de eigenlijke tuchtprocedure is uitgebreid en verduidelijkt, met name wat de toegang tot documenten betreft.

Prestaties

Het verbeterde systeem met jaarlijkse beoordelingen is niet alleen bevorderlijk voor de objectieve beoordeling en de loopbaanontwikkeling, maar biedt ook nieuwe mogelijkheden om ondermaatse prestaties al vroeg op te sporen. In dat geval wordt alles in het werk gesteld om binnen een bepaalde tijd weer tot adequate prestaties te komen. Als de maatregelen niets opleveren, kan een formele procedure worden gestart die tot terugzetting in rang of tot ontslag kan leiden. Hierbij wordt naar de hele loopbaan van de ambtenaar gekeken en er wordt overlegd tussen de directie en een gemengde adviesgroep voordat een definitief besluit wordt genomen.

Aanwerving

De aanwerving blijft gebaseerd op algemene vergelijkende onderzoeken, die sinds 2003 worden georganiseerd door het Europees Bureau voor personeelsselectie (EPSO). Dit is opgericht in het kader van de hervorming en organiseert vergelijkende onderzoeken voor alle Europese instellingen. Omdat de omgeving waarin de EU-instellingen werken steeds meertaliger wordt, staat in het nieuwe statuut dat alle ambtenaren die na 1 mei 2004 worden aangeworven een grondige kennis van een tweede vreemde taal moeten aantonen voor ze de eerste keer bevorderd kunnen worden.

Middenmanagement

Met het nieuwe beoordelingssysteem zal de Commissie potentiële managers al vroeg kunnen opsporen. In het statuut is de minimale rang om te solliciteren naar de functie van eenheidshoofd verlaagd, zodat ook jonge ambtenaren de kans krijgen om leiding te geven. Daarvoor is een proefperiode van negen maanden ingevoerd.

Bezoldiging en pensioenen

De met de Raad bereikte overeenkomst is het resultaat van een afweging van enerzijds de noodzaak om de arbeidsvoorwaarden bij de Commissie aantrekkelijk te houden voor gekwalificeerd meertalig internationaal personeel en anderzijds de behoefte om de toelagen te rationaliseren, de stabiliteit van het pensioenstelsel op lange termijn te garanderen en de sociale maatregelen te financieren die nodig zijn voor een moderne arbeidsomgeving voor het personeel. Algemeen gesproken blijft de bezoldiging, over de hele loopbaan beschouwd, op hetzelfde niveau. De pensioenbijdrage wordt jaarlijks actuarieel aangepast (met ten hoogste plus of min 1%) en bedraagt maximaal 9,75% op 1 juli 2004 en 10,25% op 1 juli 2005. De officiële pensioenleeftijd gaat van 60 naar 63 jaar. Er komt een speciale bijdrage om betere sociale maatregelen te financieren, die in acht jaar toeneemt van 2,5% tot 5,5% van het belastbaar salaris. De methode van jaarlijkse salarisaanpassingen (die de salarissen van de Europese ambtenaren koppelt aan die van de nationale ambtenaren) is voor het eerst in het statuut opgenomen en geldt tot 2012.

Tijdelijk personeel

De Commissie heeft altijd met tijdelijk personeel gewerkt en moet dat ook kunnen blijven doen. De oude regeling volstond echter niet: ze was te rigide en de arbeidsvoorwaarden waren niet aantrekkelijk genoeg. De Commissie zal in de toekomst contractanten in de arm kunnen nemen voor belangrijke, momenteel door ambtenaren van categorie D en hulpfunctionarissen uitgevoerde niet-kerntaken bij de uitvoerende agentschappen, de vertegenwoordigingen, de delegaties en de Commissie zelf. De contractanten worden alleen voor niet-kerntaken ingeschakeld en werken altijd onder leiding van vast personeel. Er komen in beginsel twee soorten contracten: contracten met een aanvankelijke duur van maximaal vijf jaar die met nog eens maximaal vijf jaar verlengbaar zijn en bij de tweede verlenging (als de prestaties goed zijn) in een contract van onbepaalde duur kunnen worden omgezet, en contracten van maximaal drie jaar voor personeel dat momenteel de functie van hulpfunctionaris uitoefent.

Voor de redacties: toelichting bij de hervorming

De administratieve hervorming van de Commissie stoelt op het witboek *Hervorming van de Commissie* van maart 2000, waarin 98 voorstellen staan voor de modernisering van de EU-administratie op de gebieden dienstverlening, strategische planning en programmering, financieel beheer en financiële controle, en personeelsbeleid. Het recentste uitgebreide voortgangsverslag over de hervorming is gepubliceerd op 9 februari 2004 (IP/04/177).

De Commissie heeft tussen oktober 2000 en februari 2001 specifieke gedetailleerde voorstellen gedaan voor de modernisering van haar personeelsbeleid. Daarna vond tot maart 2002 intensief overleg met de personeelsvertegenwoordiging van de EU-instellingen plaats. In april 2002 diende de Commissie haar voorstellen in bij het Parlement en de Raad. Op 19 mei 2003 werd met de Raad politieke overeenstemming bereikt over alle hoofdpunten van de hervorming, waarna de Commissie op 18 november 2003 een gewijzigd voorstel indiende. Alle bepalingen werden daarna, zoals wettelijk verplicht is, door het interinstitutionele Comité van overleg (CoCo) bekeken en nu heeft de Raad de definitieve versie van het herziene statuut vastgesteld.